

**СИНДИКАТ НА РАБОТНИЦИТЕ ОД УПРАВАТА,
ПРАВОСУДСВОТО И ЗДРУЖЕНИЈАТА
НА ГРАЃАНИ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА**

**ШЕСНАЕСЕТТА
СИНДИКАЛНА ШКОЛА**

КРУШЕВО, 15-17.09.2005

16 СИНДИКАЛНА ШКОЛА, КРУШЕВО, 15-17.09.2005

Издавач:

Синдикат на работниците од управата, правосудството и здруженијата на граѓани на Република Македонија

За издавачот:

Ванчо Муратовски, претседател

Подготовка за печат:

Пецо Груевски

Компјутерска подготовка:

“Макформ“ - Скопје

Тираж:

700 примероци

CIP - Каталогизација во публикација
Народна и универзитетска библиотека „Св. Климент Охридски“, Скопје

349.22(497.7)(094.5)(062)
331.105.443:35(497.7)(062)

СИНДИКАЛНА школа (16 ; 2004 ; Крушево)
Шеснаесетта синдикална школа, Крушево, 15-17.09.2005 /
(подготовка за печат Пецо Груевски). - Скопје : Синдикат на работниците од управата, правосудството и здруженијата на граѓани на Република Македонија, 2005. - 76 стр. ; 21 см

ISBN: 9989-2477-0-6

1. гл. ств. насл. 2. Груевски, Пецо
а) Синдикат на работниците од управата, правосудството и здруженијата на граѓани на Република Македонија - Дејност - Собири
б) Работни односи - Македонија - Закони - Собири

COBISS. MK-ID 62348298

ВОВЕД

Шеснаесеттата синдикална школа на Синдикатот на УПОЗ се одржа од 15 до 17 септември во хотелот „Монтана“ во Крушево. Како и минатите синдикални школи така и на оваа беа разработени три мошне актуелни теми. Со оглед на тоа што Законот за работни односи стапи на сила во почетокот на август немаше поактуелна тема во овој момент од новините од работното законодавство. Иако оваа тема беше разгледувана и на Петнаесеттата синдикална школа насловена како „Новините и предизвиците на новиот Закон за работни односи“, сега истата проблематика беше разгледувана низ призмата на синдикатот. Другите две теми беа исклучително врзани за самиот синдикат и се расправаше по прашањата од Статутот на Синдикатот на УПОЗ и Солидарниот фонд.

Прв предавач беше **Драге Јованоски**, раководител на Одделението за работни односи и правна заштита на ССМ кој пред присутните го елаборираше „**Новиот Закон за работни односи низ призмата на синдикатот**“. Навистина беше тешко во час и половина да се изнесат сите аспекти на новиот Закон кој содржи 27 глави во кои се регулираат правата, обрските и одговорностите на работниците, работодавачите и улогата и значењето на надлежните државни органи. И веднаш се поставува прашањето што доби синдикатот со новиот закон. Најголемата придобивка е таа што со новиот Закон за работни односи се зацврстува социјалното партнерство, потоа правата и одговорностите на Синдикатот но и правата и одговорностите на работодавачите. Воедно, во новиот за Закон зголемени се и обрските на институциите а посебно се дефинирани надлежностите на Министерството за труд и социјална политика.

Една од придобивките е прашањето на социјалното партнерство особено ако се има предвид податокот дека социјалното партнерство во нашата држава ни оддалеку не беше ни приближно идентично со земјите членки на Европската унија. Така, со аплицирањето за членство на Република Македонија во Европската унија и преку овој закон само продолжија започнатите активности за хармонизација на македонското законодавство со законодавството на земјите членки на Унијата а во тие рамки и хармонизацијата на законодавството во областа на трудот.

Законот за работните односи е објавен во „Службен весник“ на 28 јули 2005 година (Бр.62/05) а влезе во сила осмиот ден од денот на неговото објавување.

„Статутот на Синдикатот на УПОЗ – како да дојдеме до нови решенија за помоќен и поефикасен Синдикат“ беше втората тема на Шеснаесеттата синдикална школа а предавач беше **секретарот на Синдикатот на УПОЗ Пецо Грујовски**. Тој уште на самиот почеток истакна дека на овој начин се сака и пред ваков собир како што е Синдикалната школа да се третира оваа тема во пресрет на редовните избори во Синдикатот на УПОЗ. Расправата пред слушателите на синдикалната школа како и дискусиите можат да бидат само придонес во креирањето на нови решенија во Статутот во намерата за создавање помодерен и помоќен синдикат.

Предавачот се обиде пред слушателите да наметне некои нови решенија кои можат да бидат основа за расправа пред и за време на изборните активности. Тие новини пред сè се однесуваат на зачленувањето и истапувањето од Синдикатот, правата но и обврските на членот, начинот на финансирање и слично.

Расправата по Статутот како и наредните активности кои ќе следат по овој документ секако многу ќе придонесат да се

дојде до нови решенија за да имаме модерен и пред се ефикасен синдикат. Затоа основното синдикално мото „силата на синдикатот е во неговото членство” треба да биде основната одредница во решенијата односно одговор на прашањето каков синдикат сакаме.

Третата тема беше насловена како „**Солидарниот фонд на УПОЗ-право и начин на негово користење од членовите на синдикатот**” а предавач беше **Илија Смилев, претседател на Комисијата на Солидарниот фонд**. На самиот почеток тој ја истакна потребата од солидарност бидејќи секое синдикално организирање во светот дејствува врз одредени принципи. Така, Синдикатот на УПОЗ покрај останатите принципи на дејствување во главата 4, член 9, покрај другите принципи зацртан е принципот на взаемност и солидарност. Определувајќи ги пак целите и задачите на дејствување, меѓу основните цели и задачи на Синдикатот на УПОЗ стои дека тој ќе остварува и основање на фондови за материјална помош, солидарност, взаемност и хуманост. Почитувајќи го доследно овој принцип, односно одредба од Статутот, Претседателството на Синдикатот на УПОЗ пристапи кон формирањето на Солидарниот фонд а веднаш потоа формираше и Комисија на Солидарниот фонд.

Меѓу другото, Комисијата на Солидарниот фонд која е составена од пет члена има задача да ги прибира барањата од своите членови, истите да ги разгледува и да врши распределба на средствата од Фондот врз основа на одредбите од Правилникот на Солидарниот фонд.

Без сомнение, овој Фонд во изминатиот период одигра мошне значајна улога во афирмацијата на солидарноста меѓу членството а особено за време на штрајкот во правосудните органи во 2002 година кога од овој фонд дел од платите на штрајкувачите беше исплатен токму од него и засега е един-

ствен пример во Република Македонија кога Синдикатот од свој средства им исплатил пари на своите членови.

Дури и самото презентирање пред слушателите на Шеснаесеттата синдикална школа претставува уште една афирмација на Солидарниот фонд и непосредно запознавање со начинот на користење на средствата.

Шеснаесеттата синдикална школа заврши со доделување на дипломи на сите слушатели кои пак пред тоа во анкетниот прашалник ги искажаа своите мислења и забелешки во однос на организацијата, темите, предавачите и друго.

**ДРАГЕ ЈОВАНОВСКИ - раководител на Одделението
за работни односи и правна заштита при ССМ**

НОВИОТ ЗАКОН ЗА РАБОТНИ ОДНОСИ НИЗ ПРИЗМАТА НА СИНДИКАТОТ

Законот за работните односи е објавен во Службен весник на РМ на 28 јули 2005 година”, (Сл.весник 62/05), а влезе во сила 8 дена од денот на објавувањето во Службен весник.

Постапките за остварување и заштита на правата започнати пред денот на стапување во сила на новиот Закон за работни односи, ќе се довршат според одредбите на Законот кој важел пред донесување на новиот Закон (стариот ЗРО), во време на започнување на постапката **освен ако одредбите од овој Закон не се поповолни за работникот.**

Со аплицирањето за членство на Република Македонија во Европската унија продолжија поинтензивно активностите за хармонизација на Македонското законодавство со законодавството на Европската унија, и во тие рамки продолжи процесот на хармонизирање на законодавството во областа на трудот.

Законот за работните односи што ги третира прашањата од областа на трудот не е единствениот закон бидејќи регулирањето на трудовите односи е утврдено и во други закони и тоа: Законот за државни службеници; Законот за заштита при работа; Законот за инспекцијата на трудот; Законот за вработување и осигурувањето во случај на невработеност; Закон за вработување на странски државјани; Законот за вработување на инвалиди; Законот за пензиско осигурување и Законот за здравствено осигурување.

Имајќи ја предвид уставната определба дека правата на работниците се регулираат со Закон и со Колективен договор прашањата од областа на работните односи се регулирани и со КД и тоа двата општи колективни договори и над 30-тина грански КД и КД на ниво на работодавач.

По однос на неусогласеноста на прописите, новиот ЗРО има јасен став и дефинира:

- прво, постојните КД и акти на работодавачот ќе се усогласат со овој Закон во рок од 6 месеци од влегувањето во сила на Законот;
- КД кои нема да се усогласат во рокот определен од 6 месеци престануваат да важат;
- до склучувањето на КД и донесување на акти на работодавачот согласно со овој Закон, непосредно се применуваат одредбите на Законот;
- постојните договори за работа склучени до влегување во сила на овој Закон се сметаат за договори за вработување.

Законот за работни односи има 27 глави во кои се регулирани правата, обврските и одговорностите на работниците, работодавачите и улогата и значењето на надлежните државни органи.

НЕКОИ РЕШЕНИЈА ВО ЗАКОНОТ

Со ЗРО се уредуваат работните односи меѓу работниците и работодавачите кои се воспоставуваат со склучување на **Договор за вработување**.

Работниот однос се уредува со:

1. Закон за работни односи;

2. Со друг закон;
3. Колективен договор;
4. Договор за вработување

Примената на Законот се однесува на работните односи меѓу работодавачите кои имаат:

- седиште и престојувалиште во РМ, како и во случај кога работодавачот привремено ќе ги упати работниците во странство.

Законот се применува и за работните односи меѓу странските работодавачи и кај нив вработени работници за вршење на работа на територија на РМ.

Според дефиницијата работниот однос е договорен однос меѓу работникот и работодавачот во кое работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот за:

- да прима плата и други примања;
- лично непрекинато да ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот;

При дефинирањето на помал работодавач законодавецот утврдил дека тоа е работодавач кој **вработува до 50 работници**. Тоа е регулирано во членот 5 од ЗРО што според мислење на синдикатот ваквото регулирање и дефинирање на помал работодавач не е во согласност со Уставот на РМ. Оваа одредба беше спорна и во преговорите, но и покрај укажувањата на синдикатот истата е вградена во Законот. Сојузот на синдикатите на Македонија смета дека ваквата положба на работниците во мали и големи претпријатија може да биде предуслов за нееднакво регулирање на правата и обврските, заради што постои можост преку иницијативата, овој спорен член го оспори Уставниот суд на РМ.

ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Со потпишување на Договорот за вработување се заснова работен однос меѓу работникот и работодавачот. Со денот на стапување на работникот на работа отпочнуваат да течат правата и обврските.

Работодавачот е должен:

- да го пријави работникот во задолжително социјално осигурување - ПИОМ, здравство;
- да му се врачи заверена фотокопија од пријавата на работникот во рок од 3 дена од денот на стапување на работа

Засновање на работен однос

- Договор за вработување се склучува за време чие траење однапред не е определено;
- Договор за вработување **може** да се склучи чие траење е однапред определено;
- Форма на договорот - писмена и се чува во работните простории на работодавачот
- примерок од склучениот договор се врачува на работникот **на денот на склучување на договорот за вработување;**

Страни на Договорот за вработување

- Работник
- Работодавач

- Единица на локална самоуправа;
- подружница на странско друштво;

- орган на државна власт и
- правно лице;

Услови и способност на склучување на Договор за вработување

- лица со наполнети 15 години возраст и општа здравствена способност;
- работодавачот е должен со акт да ги определи посебните услови за секое поединечно работно место; (оваа обврска не се однесува на помалите работодавачи);
- странски државјани и лица без државјанство;

Начин и обезбедување на потреба од работници

- јавен оглас во дневниот печат;
- служба надлежна при посредување за вработување без наплата;
- со посредување на службата надлежна за посредување;
- без огласување со директно склучување на Договор за вработување;
- Агенција за посредување при вработување со наплата;
- јавна установа, јавно претпријатие;
- и друго правно лице кое врши јавна дејност, орган на државна управа и орган на единицата на локалната самоуправа се обезбедува со **објавување на јавен оглас во најмалку два дневни весници** - службен јазик различен од македонскиот
- јавен оглас, услови што се бараат и рок за пријавување, но не пократок од 5 работни дена.

- не е должен да достави доказ за здравствена способност освен ако работодавачот го испрати на здравствен преглед на своја сметка

Права на неизбраните кандидати:

- во рок од 8 дена работодавачот да ги извести дека не е избран
- кој кандидат е избран
- во рок од 3 дена да ги врати сите документи на неизбраните кандидати

Содржина на Договорот за вработување

Договорот за вработување особено содржи:

- податоци за договорените страни, датум на стапување на работа, назив на работно место, краток опис на работата што ќе ја врши според Договорот за вработување;
- место на вршење на работата, ако не е утврдено седиштето на работодавачот, времетраење на работниот однос, и работен однос со полно или пократко работно време;
- дневно, неделно работно време и распоредување на работното време;
- висина на основната плата, други надоместоци кои му припаѓаат на работникот за вршење на работата **според закон, КД и Договор за вработување;**

- одредби за други надоместоци кои му припаѓаат на работникот за вршење на работата според Закон и КД;
- годишен одмор и начин на определување; и
- општи акти на работодавачот во кои се определени условите на работа на работникот.

Невалиди одредби на Договорот за вработување

Одредбата во Договорот за вработување која што е во спротивност со општите одредби за правата, обврските и одговорностите на договорените страни, определени со закон, КД, односно акт на работодавачот е ништовна од моментот на склучувањето на Договорот за вработување.

ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ

Обврските на работникот произлегуваат од договорот за вработување но и од другите акти и КД и тоа:

- обврски на работникот во врска со вршењето на работата;
- почитување на упатствата на работодавач;
- почитување на прописите за заштита при работа;
- обврски за известување;
- забрана на штетно однесување;
- обврски за чување на деловна тајна;
- конкурентска забрана;
- конкурентска клаузула - договор на забрана на конкурентско дејствување (за период од 2 години

по престанување) а ако конкурентската клаузула не е изразена во писмена форма се смета дека не е договорено.

- надоместок за почитување на конкурентската клаузула; (работодавачот е должен да му исплати паричен надомест) Паричниот надомест се определува со договорот за вработување и месечно може да изнесува најмалку половина од просечната плата на работникот во последните три месеци;
- престанување на конкурентска клаузула;
- работникот дава писмена изјава дека не го обврзува договорот.

ОБВРСКИ НА РАБОТОДАВАЧОТ

Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди работа, за која што страните се договориле во договорот за вработување. Должен е да ги обезбеди сите потребни средства и работен материјал за да може непречено да ги исполнува своите обврски и да му овозможи слободен пристап до деловните простории и тоа:

- обезбедување работа;
- обврска за плаќање за вршење на работата;
- обврска на обезбедување на безбедни работни услови;
- обврска за штитење на личноста на работникот; (почитување на личноста и достоинството на работникот и приватноста) - да не биде жртва на вознемирување и полово вознемирување);
- заштита на лични податоци на работникот;

- мирување на правата и обврските од договорот за вработување; (издржување на казна или изречена воспитна или заштитна мерка за период пократок од 6 месеци, ослужување на воен рок, притвор - договорот не престанува да важи - договорот мирува); - во рок од 5 дена на престанување на причините за мирување работникот е должен да се врати на работа;
- договор за вработување на определено време; (со прекин или без прекин до 4 години) - се трансформира во работен однос на неопределено време ако работникот продолжи да работи по истекот од 4 години;
- сезонска работа;
- договор за вработување за скратено работно време; (ги остварува правата пропорционално на времето)
 - годишен одмор минимум од 10 работни дена
 - работодавачот не смее да му наложи да работи подолго од договореното работно време;
- договор за вработување со скратено работно време со повеќе работодавачи; (скратено работно време за да го постигне полното работно време)
 - се договара за годишен одмор и други отсуства
 - се утврдува во договорот за вработување;
- договор за вработување со вршење на работа дома;
- забрана на работа дома; (инспекторот на труд може да забрани);
- работи кои не смеат да се вршат дома; (со закон или пропис се утврдуваат);
- договор за вработување на куќни помошници; (сместување и исхрана - претставува дел од платата

- изразена во пари) - 50% се пресметува и исплатува во пари од вкупната плата);
- договор за вработување на деловни лица;
- менаџерски договори;

ПРИПРАВНИЧКИ СТАЖ, ВОЛОНТЕРСКИ СТАЖ И ПРОБНА РАБОТА

- Вршење приправнички стаж; (кој за првпат започнува да врши работа)
- траење на приправничкиот стаж; (најмногу 1 година) - може да се скрати најмногу до 1/3;
- изведување на приправничкиот стаж; (според програмата) - се полага испит пред истекот на приправничкиот стаж;
- ограничување на отказ на приправникот од страна на работодавачот; (работодавачот не смее на приправникот да му го откаже договорот за вработување) - освен во случај на спроведување на постапка за престанување на работодавачот;
- пробна работа; (може да се договори) - се утврдуваат правата и обврските - се утврдува висината на платата - времетраењето не може да биде подолго **од 6 месеци** - работникот може да го откаже договорот со отказан рок од **3 работни дена**;
- волонтерски стаж; (ако волонтерскиот стаж е услов за полагање стручен испит) - или за самостојно вршење на дејност - во согласност со посебен закон - за волонтерот се применуваат одредбите од законот за изведување на приправнички стаж - договорот за

изведување на волонтерски стаж мора да биде склучен во писмена форма - во рок од 3 дена од потпишувањето на договорот истиот се доставува до Инспекцијата на трудот;

Начин на престанување на важноста на договорот за вработување;

1. со изминување на времето за кое што бил склучен;
2. со смрт на работникот или работодавачот;
3. поради престанување на работодавачот согласно со закон;
4. со спогодбено раскинување;
5. со отказ;
6. со судска пресуда;
7. во други случаи утврдени со закон.

Работодавачот е должен најдоцна во рок од 3 дена да му ги врати на работникот сите негови документи и да му издаде потврда за видот на работата што ја вршел.

Во потврдата не смее да се наведе ништо што би му го отежнало на работникот склучувањето на новиот договор.

- Престанување на важноста на договорот за вработување на определено време, смрт на работникот, односно работодавачот (физичко лице) и поради поведување на постапка за престанок на работодавач.

- Кога ќе се промени работодавачот

- Раскинување на Договорот за вработување со спогодба (Спогодбата мора да содржи одредба за последиците поради договорното раскинување за правата на работникот по основ на осигурување за случај на невработеност)

Право на работниците и синдикатот да покренат постапка

Членот 67 од ЗРО насловен како права на работниците е многу значаен за синдикатот и за остварување на правата на работниците.

Врз основа на овој член работниците и синдикатот имаат право да:

1. Покренат иницијатива пред надлежен суд за престанок на работодавачот, ако:

- не им исплати плата три месеци последователно
- не им уплати придонеси три месеци последователно

2. Заради отварање на постапката за престанок, на работниците им се обезбедува право на исплата на:

- плати, придонеси од плата за ПИО, три месеци пред отварање на постапката за престанок на работодавачот
- надоместоци за период од последните три месеци пред отварање на постапката за престанок на работодавачот

1. Обештетување за повредите при работа како и професионалните заболувања

2. Надомест на плата за неискористен редовен годишен одмор за тековната година .

ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ СО ОТКАЗ ОД СТРАНА НА РАБОТНИКОТ И РАБОТОДАВАЧОТ

1. Откажување со и без отказан рок
2. Работникот дава писмена изјава
3. Работодавачот може да го откаже - само ако постои основана причина за отказ поврзана со однесувањето на работникот и тоа:

- лична причина од страна на работникот
- деловна причина заснована на потребите на функционирање на работодавачот

4. Работодавачот е должен

- да го наведе основот со отказот утврден со закон
- Колективен договор
- Актот на работодавачот
- И да ја докаже основаноста на причината која го оправдува отказот

5. Работодавачот е должен пред откажување на договорот од причина поради вина на работникот претходно во писмена форма мора да го предупреди работникот за неисполнување на обврските и можноста за отказ во случај на натамошни кршења на обврските.

6 Отказот се изрекува задолжително во писмена форма, работодавачот е **должен** писмено да го образложи, како и да му укаже на работникот на правната заштита и да го запознае со неговите права од осигурување во случај на невработеност.

6. Отказот мора да биде врачен на работникот лично по правило во просториите, односно адресата на живеалиштето. Ако работникот не може да се пронајде отказот се огласува на огласната табла на седиштето на работодавачот. По изминување на **8 работни дена** се смета дека врачувањето е извршено.

Отказ на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина со отказан рок

Законот предвидува 11 точки во кои престанувањето на договорот е поврзан со отказан рок и тоа утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување.

Посебно работодавачот има право:

- со правилата на работодавачот на работниот ред и дисциплина може да утврди и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина;
- работодавачот е должен правилата да ги истакне на видно место и
- да ги достави до Синдикатот.

Отказ на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина без отказан рок

Во членот 82, таксативно се наброени 6 повреди на работни места.

Со закон и колективен договор и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина. Во овој член е дадена можност покрај утврдувањето со колективен договор рабо-

тодавецот да утврди и случаи со правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување. Работникот е должен внимателно да го прочита договорот за вработување пред потпишување на истиот, односно е должен да се консултира за тоа со Синдикатот.

Отстранување од работа

Работникот може да биде отстранет од работа по оценка на работодавачот и тоа:

1. со писмен наод на овластено лице;
 2. со надоместок во висина на платата на работникот до донесување на одлуката за отказ во следните случаи:
 - го загрозува животот и здравјето на работниците или други лица или се оштетуваат средства од поголема вредност;
 - присуството на работникот кај работодавачот штетно ќе се одразува врз работењето;
 - оневозможува утврдување на одговорноста за повредата;
 - кога против работникот е покрената кривична постапка од надлежен орган за кривично дело
- СТОРЕНО НА РАБОТА ИЛИ ВО ВРСКА СО РАБОТАТА.**

Донесување одлука

Работодавачот може да донесе одлука во зависност од степенот на одговорноста на работникот под кои услови е направена повредата и поранешното однесување и да донесе:

1. Откажување на договорот за вработување.
2. Наместо откажување на договорот да изрече парична казна која не може да биде поголема од 15% ОД ПОСЛЕДНАТА ИСПЛАТЕНА МЕСЕЧНА ПЛАТА во траење од 1 до 6 месеци.
3. Одлуката се донесува во писмена форма со образложение.
4. Одлуката мора да содржи правна поука.
5. Одлуката ја донесува работодавачот или од него овластен работник.

Ако работникот го откажува:

Минимален отказан рок ако работникот го откажува договор е 1 месец, односно со колективен договор или договор за вработување отказниот рок може да биде и подолг, **меѓутоа не подолг од 3 месеци.**

Ако работодавачот го откажува:

- на поединечен работник или на помал број работници, отказниот рок е 1 месец;
- 2 месеца отказан рок во случај на престанок на работен однос на 150 работници или 5% од вкупниот број на работници пред престанокот на работниот однос.

Течење на отказниот рок и паричен надоместок наместо отказан рок

1. Отказниот рок започнува да тече наредниот ден од денот на врачување на одлуката.

2. За време на отказниот рок работодавачот е должен да му овозможи на работникот отсуство од 4 часа во текот на работната недела заради барање на ново вработување, со надомест согласно колективен договор.

3. Приговорот против одлуката за откажување со **отказан рок** го одлага извршувањето.

4. Приговорот против одлуката без отказан рок и одлуката за отстранување од работа од кај работодавачот **не ја задржува** одлуката од извршување.

5. Работодавачот и работникот можат да се договорат за паричен надоместок наместо отказан рок и тоа:

- ако постигнат договор за паричен надоместок, наместо отказан рок;
- работодавачот е должен надоместокот на работникот за целиот отказан рок да му го исплати со доставување на отказ, односно со денот на престанокот на работниот однос.

Приговор против одлуката за откажување на одлуката, односно договорот за вработување без отказан рок и со отказан рок

1. Не го одлага извршувањето без отказан рок и тоа:

- кога работникот е суспендиран
- кога го крши работниот ред и дисциплина - член 82

2. Со отказан рок приговорот го одлага извршувањето и тоа:

- се поднесува до органот на управување, односно работодавачот;
- во рок од 8 дена ;
- приговорот го одлага извршувањето до донесување на конечна одлука;
- органот е должен да се изјасни по приговорот во рок од 8 дена;
- ако не донесе одлука или кога работникот не е задоволен работникот поведува спор пред надлежниот суд;
- по барање на работникот Синдикатот може да го застапува во постапката по приговорот.

Застареност

Отказ на договор за вработување од лични причини:

1. Во рок од 3 месеци од денот на дознавање на фактите;
2. Односно во рок од 6 месеци од денот на настапување на фактите кои се основа за давање на основот;
3. За сторено кривично дело на работа или во врска со работа најдоцна до истекот на рокот за застареност за стореното кривично дело.

Отказ поради деловни причини (технолошки вишок)

Работодавачот е должен:

1. За намерата, а најдоцна 30 дена пред донесување на одлуката да го извести репрезентативниот синдикат и тоа за:

- бројот на работници и причините,
- категорија на вишок на работници и за предвидениот рок, односно отказан рок

2. Задолжително присмено да ја извести службата и да побара помош и услуги за посредување.

Права при отказ од деловни причини и испратници

Може на работникот да му понуди:

- вработување кај друг работодавач без огласување
- преземање и склучување на договор ако одговара на неговата стручна подготовка,
- стручно оспособување
- нов договор за вработување

Вработување од трговско друштво - односно трговец поединец не е дозволено во државен орган, јавно претпријатие, јавна установа, единица на локална самоуправа и град Скопје, фондови, агенции, заводи, односно **други правни лица основани со закон.**

Работнички права на работничките

Работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување на работничките и тоа:

- за време на бременост,
- раѓање и родителство,
- отсуство поради нега и чување на деца,
- кога посвојува дете
- истото се однесува и за таткото

Престанување на договорот врз основа на судска пресуда

Ако Судот донесол правосилна пресуда со која утврдил дека на работникот незаконски му престанал работниот однос има право да се врати на работа. Во тој случај работодавачот е должен:

- да го врати на работа,
- да му исплати надомест на штета во висина од 70% од изгубената заработувачка,
- да му уплати придонеси за задолжително социјално осигурување,
- работникот кој го оспорил отказот може од Судот да побара привремено до завршување на спорот Судот да нареди негово враќање на работа,
- иако има правосилна одлука за незаконит престанок на работа, а за работникот не е прифатливо да остане на работа, Судот на барање на работникот:
 1. ќе го определи денот на престанокот,
 2. ќе му досуди надомест на штета во износ од најмалку 3, а најмалку 12 просечни месечни плати во зависност од траењето на работниот однос, возраста, социјална состојба и обврски за издржување кои ги има работникот,
 3. ваква одлука Судот може да донесе и на барање на работодавачот ако постојат оправдани околности,
 4. работодавачот и работникот можат да се спогодат пред Судот до окончување на главната расправа.
 5. работодавачот има право да го прекине договорот за работа кога работникот ќе исполни услови за старосна пензија,

6. работодавачот може да го продолжи договорот најмногу до 65 години возраст доколку со закон и општ колективен договор поинаку не е утврдено.

Надоместок на плата и трошоци поврзани со работа

- работникот има право на надоместок на плата за цело време на отсуство во случаите и во траења определени со закон **како и во случаите кога не работи од причини настанати на страна на работодавачот.**

Надомест на плата следува:

- користење на годишен одмор;
- платениот вонреден одмор;
- дообразување;
- со закон одредени празници и од работа слободни денови;
- и во случаи кога работникот не работи од причини на страна на работодавачот;
- поради болест или повреди до 21 ден;
- поради виша сила има право на половина плата ;
- од деловни причини плата во износ од 70%;
- приправник - не помалку од 50% од најниската плата на работното место утврдена според закон и колективен договор;
- парични побарувања од работен однос застаруваат **во рок од 3 години од денот на настанување на обврската.**

Надоместување на трошоци поврзани со работа

- за исхрана за време на работа;
 - превоз до и од работа;
 - службено патување;
 - користење на приватен автомобил за службени патувања;
 - одвоен живот од семејството;
 - смрт на работникот или член на неговото семејство;
 - отпремнини при одење во пензија и јубилејни награди;
- Висината, основницата и рокот за пресметување и исплата на надоместокот на овие трошоци се утврдува со **колективен договор**.

РАБОТНО ВРЕМЕ

Прекувремена работа

- зголемен обем и продолжување на деловниот и производниот процес;
- нужно отстранување на оштетени средства и е потребно да обезбени безбедност на луѓето и имотот;
- и други случаи определени со закон и колективен договор;
- прекувремена работа може да трае најмногу и тоа:
 - а) 10 часа во текот на една недела;
 - б) и најмногу 190 часа годишно;

ц) ако не може да се организира во смени тогаш може да трае и повеќе во согласност со акт на Владата на РМ.

- над 150 часа подолго од полното работно време работникот не отсутствувал од работа повеќе од 21 ден во текот на годината, работодавачот е должен да му исплати:

а) додаток од плата;

б) бонус во висина од една просечна плата во Републиката;

- прекувремена работа во здравство;

- дежурство;

- се уредува со прописите од областа на здравството;

- дополнително работење во случај на природна или друга несреќа;

- додека не се отстранат последиците;

- забрана на вршење на работа од полното работно време;

- на работник - жена, на мајка со дете до 3 години и самохран родител со дете до 6 години.

- повозрасен работник и работник кој не наполнил 18 години;

- на работник кој има мислење од лекарска комисија.

Дополнително работење

Работник кој работи полно работно време **може по исклучок да склучи договор за вработување со скратено работно време со друг работодавач и тоа:**

а) најмногу за 10 часа неделно;

б) со претходна согласност на работодавачите;

- в) се регулираат правата;
- г) договорот престанува по истекнување на согласноста.

Годишен одмор

- во траење од **20 до 26 работни дена**;
- повозрасен работник, инвалид и работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува или чува дете со телесен или душевен недостаток има право на **уште 3 работни дена годишен одмор**.
- работодавачот е должен да издаде решение за годишен одмор;
- годишниот одмор се определува врз основа на критериуми утврдени со колективен договор;
- празниците, саботите, неделите и слободните денови, отсуство поради боледување, како и други случаи на оправдано отсуство од работа не се сметаат во денови за годишен одмор;
- стекнување на право на годишен одмор;
- цел годишен одмор - ќе оствари ако непрекинато работи најмалку 6 месеци **без оглед дали работи полно работно време или пократко од работното време од полното**;
- право на пропорционален дел;
- во вкупен износ по 1/12 од годишниот одмор за секој месец работа и тоа:
 - а) во календарска година не се стекнал со право на целосен годишен одмор;

- б) му престанал работниот однос пред изминувањето на рокот, по истекнувањето на кој би добил право на целосен годишен одмор;
- ц) работниот однос му престанал пред 1 јули;
- годишниот одмор се користи во тековната календарска година;
- може да се користи и во два дела но првиот дел трае најмалку 12 работни дена, а остатокот до 30 јуни идната година;
- образование, наука и култура;
- се определува со посебни прописи;
- ако работникот работи кај два работодавачи се договара со работодавачите;
- по престанување на работниот однос работодавачот е должен да му издаде потврда за користен годишен одмор;
- работникот има право еден ден да го искористи како што самиот ќе го определи по претходно известување на работодавачот;
- работодавачот е должен по престанување на работниот однос ако работникот не го искористи годишниот одмор да го обештети.

Посебна заштита за време на бременост

- работодавачот не смее - да бара какви било податоци за бременоста на работничката;
- работодавачот е должен да обезбеди вршење на друга соодветна работа и плата, како да ја вршела

својата работа, ако тоа за работничката е поповолно, ако за време на нејзината бременост на тоа работно место може штетно да влијае врз неа;

- во случај на спор меѓу работодавачот и работник одлучувачко е мислењето на избраниот лекар, односно комисија;
- за време на бременост или со дете до 1 година возраст **работничката не смее да врши прекувремена работа или да работи ноќе;**
- која има дете од 1 до 3 години - може да работи прекувремено или работа ноќе само со нејзина согласност;
- има право на платено отсуство од работа во траење од **9 месеци** а доколку роди повеќе деца одеднаш **12 месеци;**
- работничката која користи породилно отсуство може да се врати пред истек на отсуството;
- **покрај правото на плата има право и на надомест на плата во висина од 50% од утврдениот износ на надоместок за отсуство според прописите за здравствена заштита.**
- права на мајката доилка - има право на платена пауза во траење од 1,30 час дневно во кое време се засметува и дневната пауза, до наполнето 1 година возраст на детето;

Законот за работни односи утврдува и посебна заштита и за работниците кои се уште не наполниле 18 годишна возраст, заштита на инвалидите и посебна заштита на повозрасни лица.

ОСТВАРУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА ПРАВАТА, ОБВРСКИТЕ И ОДГОВОРНОСТИТЕ ОД РАБОТНИОТ ОДНОС

Остварување на правата кај работодавачот

Ако работодавачот не му ги обезбедува правата од работен однос или крши кое било од неговите права работникот има право:

1. да поднесе писмено барање за отстранување на кршењето на право;
2. да поднесе барање работодавачот да си ја исполни својата обврска;
3. ако работодавачот во рок од 8 дена не го отстрани кршењето на правото работникот има право да поведе постапка;
4. по истек на 8 дена работникот може во рок од 15 дена да бара судска заштита;
5. со поднесеното барање работникот има право да достави и мислење од синдикатот;
6. синдикатот може да го застапува работникот пред надлежните органи.

Ако работодавачот

- со писмена одлука го прекршил некое право, работникот има право во рок од 8 дена да побара од работодавачот истото да го отстрани (поднесува барање за отстранување);
- ако работодавачот не го отстрани кршењето на правото во рок од 8 дена работникот има право во

- рок од 15 дена да бара заштита пред надлежниот суд;
- со поднесување на барањето работникот може да достави мислење од синдикатот;
 - синдикатот може да го застапува работникот пред надлежните органи на работодавачот и пред надлежниот суд;

Кога работодавачот има донесено одлука за отказ на договорот за вработување

1. работникот може да поднесе жалба (односно тужба) во рок од 15 дена пред надлежниот суд;
2. за паричните побарувања од работен однос работникот може да го оствари непосредно пред надлежниот суд;
3. неизбраниот кандидат за вработување по основ на прекршена забрана за дискриминација има право во рок од 15 дена да бара надомест на штета пред надлежниот суд;
4. со колективни договори ќе мора и треба да се утврди целосно постапката;

МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИ РАБОТНИ СПОРОВИ

Мирно решавање на индивидуални работни спорови

1. работодавачот и работникот можат да се договорот решавањето на спорот да го доверат **на посебен мирен совет.**

2. советот е составен од 3 члена;

3. советот е составен со тоа што 1 член определува работодавачот, 1 член работникот, односно синдикатот и **1 член заеднички го определуваат работникот и работодавачот;**

4. мировниот совет е на товар на страните на спорот - односно надоместокот за работа за заеднички определениот член паѓа на товар на страните на спорот.

Мирно решавање на колективни работни спорови (арбитража)

1. арбитража за решавање колективни работни спорови може да се определи со колективен договор;

2. се одредува составот, постапката и други прашања за арбитража;

3. ако работникот и работодавачот се согласат со арбитражно решавање на спорот, **ОДЛУКАТА НА АРБИТРАЖАТА Е КОНЕЧНА И ЗАДОЛЖИТЕЛНА ЗА ДВЕТЕ СТРАНИ;**

4. против одлуката на арбитражата не е допуштен спор пред надлежниот суд.

СИНДИКАТИ И ЗДРУЖЕНИЈА НА РАБОТОДАВАЧИ

Асоцијација на работници и работодавачи

Работниците имаат право и тоа:

а) по свој слободен избор да основаат синдикат и во него да се зачленуваат;

б) под услови пропишани со Статутот или правилата на синдикатот;

в) синдикатот е самостојна, демократска и независна организација на работниците во која доброволно се здружуваат **заради застапување, преставување, унапредување и заштита на своите економски, социјални и други поединечни и колективни интереси;**

г) синдикатите **МОЖЕ ДА СЕ ОСНОВААТ БЕЗ КАКВО БИЛО ПРЕТХОДНО ОДОБРУВАЊЕ;**

д) не можат да бидат распуштени или нивната дејност запрена по административен пат;

ѓ) активноста на синдикатот и на нивниот претставник не може да се ограничува со акт на работодавачот.

Здружување на повисоки нивоа

1. синдикатите може да основаат свои сојузи или други облици на здружување во кои нивните интереси се поврзуваат на повисоко ниво (синдикати на повисоко ниво);

2. синдикатите и сојузите имаат право слободно да се здружуваат и соработуваат со меѓународни организации;

Членовите на Синдикатот не смее да бидат ставени во понеповолна положба од другите работници

Забрането е нееднакво постапување поради синдикално членство или активности и тоа:

1. Работодавачот при вработување **не смее да постави услов** да работникот не стапи во синдикат или истапи од синдикат.

2. Да го раскине договорот поради членство во синдикат или учество во синдикални активности надвор од работно време на работникот, член на синдикатот.

3. Ако работникот е член на синдикатот **не смее таа причина да е пречка** за промена на работа, односно работно место, стручно образование, напредување, платата и социјални надоместоци.

4. Работодавачот, директорот или некој друг орган и застапникот на работодавачот **НЕ СМЕАТ ДА КОРИСТАТ ПРИСИЛА** против било кој работник член на синдикатот.

Синдикален претставник и заштита на правата

1. Синдикатите можат да именуваат или изберат еден или повеќе синдикални претставници кои ќе ги застапуваат пред работодавачот.

2. Синдикалните претставници ги штитат и промовираат правата на членовитена синдикатот.

3. На репрезентативниот синдикат да му обезбеди ПРОСТОРНИ УСЛОВИ ЗА ВРШЕЊЕ НА ДЕЈНОСТА - обигаторна должност.

4. Работодавачот е должен на синдикатите и нивните претставници кои ги штитат и промовираат правата и интересите да им даде пристап ДО ПОДАТОЦИТЕ ВАЖНИ ЗА ОСТВАРУВАЊЕ НА ТИЕ ПРАВА.

5. Синдикалниот претставник е должен своите активности да ги остварува во време и на начин утврдени во колективниот договор.

6. Синдикатот е должен да го извести работодавачот за именувањето на синдикалниот претставник.

Заштита на синдикалните претставници

Синдикалниот претставник е заштитен од отказ согласно со Законот за работни односи и тоа:

1. Заради синдикални активности **не може да** му се:

- намали платата

- да му се откаже договорот за вработување

2. Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување **само со претходна согласност на Синдикатот;**

3. Синдикатот е должен **во рок од 8 дена** да се изјасни за давање или ускратување на согласност ако:

- во рок од 8 дена не се изјасни **се смета дека е согласен** со одлуката на работодавачот

- ако во рок од 8 дена се изјасни и не даде согласност работодавачот **не може да го откаже договорот** за вработување

4. Ако синдикатот не даде согласност, согласноста може **да се надомести со судска одлука**

5. Синдикалниот претставник е заштитен од отказ за цело време на траењето на мандатот и **2 години по престанување на мандатот;**

6. Работник член на синдикатот кој е избран или именуван на синдикална функција утврдена со Статут **има право:**

- привремено **да му мирува** работниот однос;

- во рок од 5 дена по престанување на функцијата **да се врати на работ;**

- на **работи кои одговараат** на неговиот степен на стручна подготовка.

КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ

Се склучува:

1. Општ на ниво на Република;
2. Посебен на ниво на гранка; и
3. Поединечен на ниво на работодавач;

На ниво на Република Македонија се склучува

1. Општ колективен договор за стопанството
2. Општ колективен договор на **јавниот сектор**

Кој склучува колективен договор

Колективниот договор го склучуваат **работодавачот и репрезентативниот синдикат**;

Утврдување на репрезентативност на синдикатот

Се определува според:

1. Уписот во регистарот
2. Бројот на членовите врз основа на пристапници
3. Репрезентативен синдикат е оној во кој се зачленети најмалку 33% од работниците кај работодавачот
4. Синдикатот кој е член на репрезентативниот синдикат на повисоко ниво на организирање (Сојуз или гранка)
5. Репрезентативен синдикат на гранка кој има зачленето најмалку 33% од вкупниот број работници во гранката или дејноста

6. Репрезентативен синдикат на повисоко ниво - Сојуз е синдикат кој има најмалку 33% од вкупниот број работници.

7. Ако ниеден од синдикатите не ги исполнува условите за репрезентативност, синдикатите можат да склучат спогодба заради учеството во потпишување на колективниот договор.

За репрезентативноста на синдикатот во случај на спор одлучува **надлежниот суд во рок од 8 дена.**

Судска заштита на правата од колективниот договор

Репрезентативниот синдикат може со тужба **пред надлежниот суд да бара заштита на правата од колективниот договор.**

- во случај да настане спор во постапката за склучување и изменување и дополнување спорот се решава
 - по мирен пат
 - спогодбено да го доверат на арбитража

ШТРАЈК

Права и обврски за времето на штрајкот

1. Синдикатот (Сојузот) има право да повика на штрајк
2. Штрајкот мора **писмено да се најави** на работодавачот
3. Штрајкот на солидарност мора да се **најави кај сопствениот работодавач**
4. Штрајкот **не смее да започне** пред завршување на постапката за помирување

5. Се упатува до работодавачот писмо со предлог за решавање на спорот за помирување

6. Обврската за помирување не смее да го ограничи правото на штрајк

7. Штрајкот на солидарност може да започне без спроведување на постапка за помирување, но не пред истекот на 2 дена од денот на почетокот на штрајкот за чија поддршка се организира

8. во писмото со кое се најавува штрајкот мора да се наведат причините за штрајкот и тоа:

- место на одржување на штрајкот
- времетраење на штрајкот
- денот и времето на почеток на штрајкот

Работниците кои не учествуваат во штрајкот не смеат да бидат оневозможувани или попречувани да влегуваат во работните простории, а исто тоа се однесува и за одговорните лица во претпријатието

Отстранување од процесот од работа за време на штрајкот

Во одговор на веќе започнат штрајк, работодавецот може да отстрани работници од процесот на работа и тоа:

1. Не смее да биде поголем од 2% одстранети работници од бројот на работниците учесници во штрајкот.

2. Може да се отстранат само оние работници кои со своето однесување поттикнуваат насилничко и недемократско однесување со што се оневозможуваат преговорите меѓу работниците и работодавачите

3. Отстранетите работници за времето додека се отстранети од работа добиваат од страна на работодавецот само уплата за придонесите за најниската основица за плаќање на истите

Кој го плаќа надоместокот на плата за време на штрајк

1. Организаторот на штрајкот може од свои средства да им обезбеди надомест на плата
2. Организаторот и работниците кои штрајкуваат можат да одлучат како и дали ќе се исплати надоместокот на плата
3. Синдикатот на претпријатие, гранка или Сојузот

Кој може да забрани незаконит штрајк

1. Судот треба да оцени дека штрајкот е незаконит
2. Работодавачот може да бара од надлежниот суд да забрани организирање и спроведување на штрајк
3. Работодавачот може да бара надомест на штета која ја претрпи поради штрајкот
4. Одлука за забрана на штрајк донесува надлежниот суд за работни спорови во прв степен
5. Против одлуката дозволена е жалба за која одлучува надлежниот суд
6. Постапката по барање за забрана на штрајк, односно отстранување од работа е итна.

Уредување на штрајкот со посебни закони

Штрајкот со посебен закон се регулира за:

1. Вооружените сили
2. Полицијата
3. Органите на државната управа
4. Јавни претпријатија и
5. Јавни установи

Економско-социјален совет

Заштитата и промоцијата на економските и социјалните права односно интереси на работниците и работодавачите ќе се остварува преку политиката на Економско-социјалниот совет. Економско-социјалниот совет се темели на потребата за **тристрана соработка** меѓу Владата на РМ, синдикатите и здруженијата на работодавачите. Економско-социјалниот совет ги следи и проучува, оценува, дава мислење и промовира некои решенија кои се однесуваат на економската состојба во државата. Посебна улога е тоа што има за цел да го поттикнува мирното решавање на колективните работни спорови.

Инспекциски надзор од областа на работните односи

Зајакнува улогата на инспекцискиот надзор. Работникот, синдикатот и работодавачот можат да бараат од инспекторот за труд да изврши инспекциски надзор. Инспекторот има право со решение да го забрани вршењето на работодавачот ако не го почитува ЗРО до 7 дена, а доколку работода-

вачот ги повтори неправилностите забраната може да трае 30 дена. Забраната за работење може да се замени со паричен надомест до 150.000,00 ден. Исто така, инспекторот има право да покрене и прекршочна постапка.

Казнени одредби

Со парична казна за прекршок во висина од 100.000,00 до 200.000,00 ден. може да биде казнет работодавачот доколку стори прекршок во таксативно набороените случаи, утврдени во Законот. На самото место на прекршокот со парична казна од 10.000.00 ден. може да биде казнет и работодавачот.

Синдикатот и Здружението на работодавачите исто така можат да бидат казнети со парична казна од 50.000,00 до 70.000,00 ден. доколку: не ја пријават промената на називот на синдикатот односно Здружението, не го објават на пропишен начин КД, кога одбиваат да учествуваат во постапка на мирење; не најават штрајк и кога во писмото на најавен штрајк не ги наведат причините за штрајк, местото, денот и времето на почетокот на штрајк.

**ПЕЦО ГРУЈОВСКИ, секретар на Синдикатот
на работниците од управата, правосудството и
здруженијата на граѓани на РМ**

СТАТУТОТ НА СИНДИКАТОТ НА УПОЗ - КАКО ДА ДОЈДЕМЕ ДО НОВИ РЕШЕНИЈА ЗА ПОМОКЕН И ПОЕФИКАСЕН СИНДИКАТ

Поставувајќи го Статутот на Синдикатот на УПОЗ како тема на нашава синдикална школа сакаме да го актуелизираме овој документ, односно вака на заеднички собир како што е Шеснаесеттата синдикална школа да поразговараме за нови решенија. Тоа очекуваме да ни помогне во правењето на измените и дополнувањата на Статутот на Синдикатот на УПОЗ кој треба да биде подготвен односно усвоен на нашиот највисок орган - Собранието кое треба да се одржи во наредниот период.

Статутот, како основен документ на секоја организација, во случајов Статутот на Синдикатот на УПОЗ ќе се обидеме и ќе се стремиме заеднички да го направиме модерен и пред се ефикасен во остварувањето и функционирањето на нашата организација.

Општопознато синдикално мото е дека „силата на синдикатот е во неговото членство“. Членството ако знае дека има организиран синдикат и негови претставници кои се подготвени во секој момент да го застапуваат и да му помогнат, тоа ќе им верува и нив и на синдикатот како организација во заштитата на правата од работен однос. За да имаме таков синдикат во кој ќе верува членството секако треба да има таков темел односно Статут кој ќе ги одразува неговите потреби.

Во натамошниот тек на моето излагање ќе се обидам да изнесам сопствени видувања за некои решенија од Статутот кои произлегуваат од досегашното мое ангажирање во Синдикатот и од секојдневната практика.

Предлозите и решенијата кои ќе ги изнесам не значи дека треба да бидат прифатени, доволно е во овој момент да предизвикаат интерес и размислување како заеднички да дојдеме до подобри решенија. Некои понудени решенија можеби ќе предизвикаат и полемики и доколку успеам да поттикнам полемика тоа ќе биде добро и ќе придонесе при креирањето на измените во Статутот за да дојдеме до помоќен и поефикасен синдикат.

Но, како и да е Ве поканувам после моето излагање заеднички да поразговораме и да се произнесеме по некои, а посебно по суштинските и стратешки прашања: синдикалната организација - подружница, нејзините функции и задачи, органите на синдикалната организација и секако финансирањето на Синдикатот и неговите методи на дејствување.

ОПШТИ ОДРЕДБИ

Во општите одредби Синдикатот на работниците од управата, правосудството и здруженијата на граѓани на РМ е прокламиран како „доброволна, самостојна и интересна организација на вработените во органите на државната управа, правосудството и здруженијата на граѓани“.

- Зошто е доброволна организација? - Затоа што секој член доброволно пристапува со потпишување на пристапница.

- Зошто е самостојна организација? - Затоа што Синдикатот на УПОЗ е самостоен во изразувањето и застапувањето на интересите на членството, а односите ги гради врз принципи-

те на демократичност и рамноправност, тој е независен од државните органи и институции и политичките партии. И уште нешто тој е самостоен во однос на Сојузот на синдикатите. Ова посебно го потенцирам и заради актуелните проблеми кои ги наметна претседателот на СОНК во изминатиот период, префрлајќи ја сета вина за своите неуспеси врз ССМ.

И на крај зошто Синдикатот е интересна организација? Затоа што членот го наоѓа својот интерес пред се во заштитата на правата од работен однос а потоа и заради некои придобивки кои Синдикатот му ги овозможува: солидарна помош, кредитирање под најповолни и некомерцијални услови, решавање на станбеното прашање, користење на одморалишта, купување во синдикални задруги или во трговската мрежа под поволни услови и сл.

Да се обидам сега надвор од статутарните норми да го дефинирам Синдикатот односно да одговорам на прашањето што е Синдикат и зошто постои?

Синдикатот пред се е организација на работниците со вековна традиција и тој е најстарата организирана форма на дејствување, не само на работниците, туку воопшто и на граѓаните. Дефиницијата што е Синдикат може да биде најразлична, но во основа тоа би гласела дека „Синдикатот е независна организација на работниците формирани врз демократски принципи, која преку легални средства се бори за економско-социјалните и синдикални права на своите членови, а пред се за: работа, плата, подобрување на условите за работа, колективните договори, подобар животен стандард, слобода во синдикалното организирање и активност и тн. Или поинаку кажано, Синдикатот е баланс меѓу економската ефикасност и социјалната праведност, или ако посоодветно ја одразува неговата позиција „Синдикатот е економско-социјален фронт за одбрана на интересите на работниците и парт-

нер во социјалниот дијалог“. И на крајот уште една дефиниција - синдикат е неговото членство а не раководството.

За да ја оствари што поефикасно својата поставена цел, за подобрување на животните и работни услови и проширување на обемот и квалитетот на синдикалните слободи и права, неминовно е Синдикатот, покрај другото да биде масовен, организиран, мобилен, финансиски силен, активен, солидарен, независен, борбен, единствен, со преговарачки моќ.

ЗАДАЧИ И ЦЕЛИ НА СИНДИКАТОТ

Целите на синдикалното дејствување се:

- Собирање и зачленување на вработените во органите на управата, правосудството и здруженијата на граѓани без оглед на нивната верска, расна, национална и политичка припадност, пол, потекло и имотна состојба заради заштита на нивните права и интереси од законите и колективните договори;

- Економско-материјалната сигурност и подобрување на економско-социјалната положба на членовите;

- преговарање и склучување на Колективни договори;

- борба за слободна, демократска, правна и социјална држава;

- утврдување на цената на трудот и другите услови за работа достоини за човекот;

- осигурување на постојано вработување и право на работа;

- борба за подобрување на животните и работните услови како и заштита при работа;

- организирање на членството и остварување на правото на штрајк и спроведување на штрајкот;

- обезбедување на сигурност на неговите членови преку формирање на солидарни и други фондови;

- образование на членството за синдикално дејствување;
- омасовување на членството од редот на вработените во органите на управата, правосудните органи и здруженија на граѓани;
- обезбедување на бесплатна правна заштита за членовите на синдикатот вклучувајќи го и застапувањето и одбрана во дисциплинските и судските постапки за утврдување на одговорност од работниот однос и заштита на правата од работен однос пред надлежните судови;
- давање правни совети од областа на работните односи и друга помош заради поддршка на членовите;
- иницирање и учествување во подготовката и предлагање на закони и подзаконски акти кои ги регулираат правата и обврските на членовите на Синдикатот;
- остварување и на други содржини кои произлегуваат од иницијативата на членовите на Синдикатот;

ЧЛЕНУВАЊЕ ВО СИНДИКАТОТ

Вработените од дејностите кои ги опфаќа УПОЗ доброволно се зачленуваат во Синдикатот со потпишување на пристапница. На членот на Синдикатот му се издава членска книшка која е сопственост на Синдикатот на УПОЗ.

а) Права и должности на членот

Со зачленување во Синдикатот членот ги стекнува следните права:

- на застапување при преговарање и склучување на колективни договори;
- на бесплатни правни совети;
- на пружање работно-правна заштита пред судовите во РМ;

- на пружање материјална помош согласно Правилникот за солидарен фонд, (при потешка болест, несреќа на работното место, смрт и сл.);

- на заштита за време на штрајк;

- да бира и да биде биран во органите и телата на Синдикатот;

- на спортски, културни и други средби на дружења на членовите;

- на остварување на сите права и бенифиции кои ќе ги овозможи синдикатот.

Со зачленувањето во Синдикатот членот презема и обврски и тоа:

- да го почитува Статутот и Програмата на Синдикатот, да дејствува во согласност со активностите на Синдикатот и да придонесува во градењето на неговото единство;

- совесно да се однесува на работното место, односно совесно да работи;

- одговорно и чесно да се однесува кон должностите при изборите и по нив;

- да учествува во организираните активности на Синдикатот (предупредувачки штрајк, бојкот, штрајк);

- редовно и без условување да ја плаќа синдикалната членарина;

- да ги пропагира активностите на Синдикатот заради придобивање нови членови и зголемување на бројот на членовите;

- при премин од една во друга синдикална организација - членка на Синдикатот на УПОЗ да го пренесе членството во новата организација во рок од 30 дена со цел да нема прекин на синдикалниот стаж.

б) Престанок на членувањето

Членувањето во Синдикатот престанува во неколку случаи и тоа:

- со истапување и давање писмена изјава;
- со неплаќање членарина повеќе од три месеци последователно или три месеци во текот на една календарска година;
- исклучување заради дејствување спротивно на интересите на Синдикатот;
- поради смрт;

Истапувањето од членство се остварува со давање односно потпишувањето, изјава по негова слободна волја. Изјавата треба да ја поднесе до синдикалната организација - подружница и да ја врати членската книшка каде што членува, а синдикалната организација е должна да го извести Синдикатот на УПОЗ.

Неплаќањето на синдикалната членарина поединечно од било кој член при сегашните услови на пресметка и уплата не е можен, но тоа е можно да го направи претседателот на синдикалната организација или целата организација, најчесто манифестирајќи некакво незадоволство или барајќи да се спроведат некакви други принципи на дејствување при што се поаѓа од лични ставови и позиции.

Исклучувањето од Синдикатот го врши органот на синдикалната организација - подружница поради непочитување на Статутот и другите акти на Синдикатот или не ги спроведува одлуките кои се задолжителни за сите членови и доколку однесувањето на членот нанесува или има тенденција да му нанесе штета на Синдикатот. Предлог за исклучување

може да поднесе претседателот на синдикалната организација или повереникот на синдикалната подружница . Одлуката ќе биде валидна ако за неа гласале мнозинство од членовите на синдикалната организација односно подружница.

Синдикалната организација - подружница е должна одлуката за исклучување да му ја достави на членот и до Синдикатот на УПОЗ во рок од 15 дена од нејзиното донесување.

Членот кој е исклучен има право на жалба до Претседателството на Синдикатот на УПОЗ, а доколку таа биде одбиена има право на жалба до највисокиот орган на Синдикатот - Собранието на УПОЗ чија одлука е конечна. За жал или за среќа во досегашното дејствување на Синдикатот на УПОЗ сме немале ваков пример иако во некои случаи имало таква потреба.

Можеби би било пофункционално по одбиената жалба од Претседателството да се произнесе Статутарната комисија чија одлука ќе биде конечна. Ова го предлагам и од практична причина бидејќи Собранието на УПОЗ се одржува секоја четврта година, а тоа е предолг период.

Во постојниот Статут некои прашања не се целосно регулирани како на пример, повторното зачленување по истапувањето. Ова е потребно да се регулира и да има одредба според која членот кој истапил да не може да се врати во членството пред истекот на една година.

ОРГАНИЗИРАНОСТ НА СИНДИКАТОТ

Основен облик на синдикалното организирање е синдикалната организација. Во Статутот на УПОЗ го нема предзнакот основно кое, можам да речам дека има повеќестрано позитивно значење. Имено, со поимот синдикална организација се дефинира нејзината самостојност во начинот на дејству-

вање и организирање, се разбира согласно Статутот и Програмата на УПОЗ. Од друга страна со тоа се нагласува и одговорноста која ја има секоја синдикална организација во донесувањето на одлуките. Оваа самостојност во некоја мера би ја споредил со самостојноста на гранските синдикати во рамките на ССМ.

Синдикатот на УПОЗ има својство на правно лице, а синдикалната организација - подружница делува во согласност со Статутот и е дел од него. Синдикатот на УПОЗ е регистриран согласно Законот за работни односи во Министерството за труд и социјална политика, а синдикалните организации од УПОЗ добиваат потврда и се регистрираат дека се негови членки и врз основа на тоа добиваат своја жиро сметка и печат кој го содржи незивот на Синдикатот на УПОЗ.

Во организациите и установите со поголем број членови односно одделенија, заради поцелосна и посеопфатна активност на членството, се формираат синдикални подружници како облик на дејствување. На овој принцип организирани се синдикалните организации во министерствата, фондовите, Државниот завод за геодетски работи и Воената болница.

Вториот начин на организирање е врз принципот една организација или установа една - синдикална организација. На овој принцип се организирани некои од органите на управата, сите правосудни организации и здруженијата на граѓани.

Меѓутоа и во првиот начин на организирање, како целина ја имаме синдикалната организација.

Иницијатива за формирање на синдикалната организација во установите, организациите и претпријатијата можат да покренат група работници. Синдикалната организација како што реков се конституира по принципот една установа или организација, една синдикална организација.

Според актуелниот Статут, органи на Синдикалната организација се: Собранието, Советот на повереници (во синдикалните организации кои имаат подружници) или Извршен одбор (во синдикалните организации кои немаат подружници и Надзорен одбор). Ваквата организациона поставеност можеби е добра, но практиката покажува дека активностите на овие органи се сведени на минимум и се чиста формалност особено активностите на Надзорниот одбор. Надзорните одбори речиси постојат само формално можеби од причини што ретко во која организација се поднесува завршна сметка по која треба да се произнесе Надзорниот одбор на синдикалната организација. Во текот на еден четиригодишен мандат Советите на повереници, кои имаат подружници низ целата територија на РМ ретко се состануваат или се состануваат кога за тоа ќе се јави неодложна потреба и на барање на членството кое пак дотогаш не покажувало никаков интерес за синдикална активност. Можеби, Извршните одбори се тие кои како така ја остваруваат својата функција и статутарна позиција но тоа не е она вистинското.

Затоа во измените на Статутот на УПОЗ треба да се земат во предвид некои факти, а и она што го покажува практиката па да се оди, да предложам на варијантата во синдикалните организации да нема надзорни одбори туку таа функција да ја остварува Надзорниот одбор на Синдикатот на УПОЗ, кој ќе биде и поажурен и поефикасен.

ОРГАНИ НА СИНДИКАТОТ НА УПОЗ

Органи на Синдикатот на УПОЗ се: Собранието, Претседателството, Извршниот одбор, Надзорниот одбор и Статутарната комисија.

Собранието како највисок орган на Синдикатот се свикува на секои четири години или по потреба.

Претседателството на Синдикатот на УПОЗ е највисок орган меѓу две Собранија и него го сочинуваат членови по функција и избрани членови. Членови по функција се претседателот на Синдикатот и претседателите на Советите на повереници.

Одлуките и ставовите на Собранието и Претседателството на Синдикатот на УПОЗ се обврска за сите членови.

Членот на Претседателството на Синдикатот на УПОЗ може да биде разрешен и отповикан заради неактивност и неспроведување на ставовите, одлуките и заклучоците на Претседателството односно поради активности спротивни на интересите на членството на Синдикатот на УПОЗ. Во измените на Статутот треба да се регулира дали при една ваква одлука по автоматизам тој би бил разрешен и од функцијата претседател на синдикалната организација што би било логично решение.

За поефикасно дејствување на Синдикатот во делот на надлежностите на Претседателството стои дека, тоа: „формира територијални односно регионални одбори на Синдикатот“. И во овој дел на синдикалното организирање во измените на Статутот ќе мора да се посвети поголемо внимание и попрецизно да се дефинираат односите односно функцијата на овие одбори. Во секој случај, нивното формирање е неопходно заради преземање на активноста во регионот или територијата за поуспешно спроведување на заклучоците и одлуките на Претседателството, заради зголемување на бројот на членството како и други активности значајни за вкупното дејствување на Синдикатот.

ОДНОСИ НА УПОЗ СО ССМ

Заради остварување и застапување на заедничките и општите интереси на членовите, во ССМ се здружени 18 грански синдикати меѓу кои е и Синдикатот на УПОЗ. Одлука за здружување или истапување може да донесе само Собрание-то, со 2/3 мнозинство од присутните.

Во овој контекст би го споменал истапувањето од ССМ на Синдикатот за образование, наука и култура. Овој Синдикат донесе нестатутарна одлука бидејќи неа ја донесе Советот на Синдикатот како највисок орган меѓу два конгреса. Со ова сакам да укажам на опасноста од примена на некои одредби во Статутот и пренесување на надлежностите на пониските органи. За клучно прашање како што е здружување или истапување на било кој синдикат од федерацијата на синдикатите - во случајов ССМ одлука треба да донесе Конгресот бидејќи тоа е стратешка одлука која ја одредува иднината на синдикатот.

Истото се однесува и на синдикалните организации кои понекогаш знаат да се заканат нивните претседатели со некакви истапувања од Синдикатот на кој припаѓаат, а притоа само го наметнуваат својот став и мислење односно своето незадоволство го манифестираат на овој начин не помислувајќи барем да речат дека ќе излезат пред своето членство и ќе бараат поддршка за таквата идеја. А таква идеја морам да кажам дека секогаш води во погрешна насока бидејќи Синдикатот не се гради со раздружување туку со здружување, заедништво, солидарност, масовност.

И кога сме кај реалациите Синдикатот на УПОЗ - ССМ морам да истакнам дека Статутот на УПОЗ и на другите синдикати треба да биде усогласен со Статутот на ССМ. Во тој контекст ќе истакнам дека во меѓуконгресниот период во Статутот на ССМ се направени измени кои треба да се вградат

во Статутот на УПОЗ, а една од тие одредби е содржина во член 7, став 1: „Конгресот е највисок орган на ССМ, Конгресот се одржува еднаш на пет години“.

ФИНАНСИРАЊЕ НА СИНДИКАТОТ

Синдикатот за остварување на своите функции средствата ги обезбедува од членарина, донации, доброволни прилози и други извори.

Членарината се плаќа месечно по приемот на платата на членовите на Синдикатот.

Висината на членарината која се исплатува од нето платата на секој член на Синдикатот изнесува 1% и тоа е задолжително за сите членови. Распределбата е регулирана со Одлуката на Претседателството на Синдикатот на УПОЗ донесена на седницата од 24.12.1997 година.

Според оваа одлука процентот од 1% кој се задржува од нето платата на секој жлен се распоредува на следниот начин:

- 0,40% - се уплатува на сметката на Солидарниот фонд;
- 0,60% - се користи за финансирање на функциите на Синдикатот на три нивоа (синдикална организација, УПОЗ и ССМ);

Овие средства од 0,60% наменети за финансирање на функциите на Синдикатот се распределуваат на следниов начин:

- 0,40% - за Синдикалната организација - подружница;
- 0,30% - за Синдикатот на УПОЗ и
- 0,30% - за ССМ

Средствата за Солидарниот фонд се уплатуваат на посебна жиро сметка.

Проблемите кои беа присутни во минатото околу прибирањето на членарината се надминати, но сепак треба да се настојува да се елиминираат и најмалите проблеми. Денес Синдикатот на УПОЗ може да се пофали дека има безмалку стопостотна наплата на членарината што секако е добар показател дека се почитува Одлуката за финансирање и Статутот и дека сме сериозен и добро организиран Синдикат.

Незначителен број организации кои од разноразни причини несоодветно или нестатутарно ја прибираат и уплатуваат синдикалната членарина треба да ги надминат проблемите или да се изјаснат дека нема да го почитуваат Статутот и Одлуката за финансирање односно да бидат исклучени. За нив на наредната седница ќе расправа и Претседателството на УПОЗ, но никој не посакува да се примени Статутарната одредба според која оној кој не плаќа членарина повеќе од три месеци последователно или три месеци во текот на една календарска година, се брише од евиденцијата. Но, од друга страна не смее да се дозволи и самоволие и толеранција кон никого затоа што тоа може да ни се врати како бумеранг. Само да потсетам ако во јуни 2004 година Советот на ССМ го применеше Статутот и го исклучеше СОНК од членство, денес Синдикатот ќе ги немаше проблемите, неврозите и искушенијата низ кои од тогаш до денес помина ССМ, но и синдикатите.

Прибирањето и наплатата на синдикалната членарина според мене е вистинско огледало за моќта и влијанието на синдикатот. Затоа, никогаш не смееме да си дозволиме со членарината да си играме, да уценуваме, да ја злоупотребуваме или расипнички да се однесуваме.

Како едно од најбитните прашања за опстанокот и функционирањето на Синдикатот вреди да се задржиме малку повеќе и да го разгледаме ова прашање како го регулираат другите синдикати.

Во Македонија речиси без исклучок начинот на прибирање на членарината е ист. Во ССМ кој континуирано се соочува со финансиски проблеми од поодамна е разгледувана идејата за изнаоѓање на нов и поефикасен начин на наплата. Една од идеите е и онаа која опстојува меѓу западните синдикати, а и во нашето поблиско опкружување (Босна и Херцеговина, Хрватска), каде прибирањето на синдикалната членарина е регулирано многу поефикасно и попрактично. Имено, целиот износ се уплатува на единствената жиро сметка на Синдикатот. Делот кој припаѓа на синдикалната организација се враќа, а делот кој припаѓа на Сојузот се уплаќа директно на неговата жиро сметка. На овој начин се избегнуваат проблемите со работодавачите кои приговараат на многуте налози кои треба да ги пополнат при уплатата на членарината, ќе се има целосен увид на средствата, ССМ како федерација на сите синдикати ќе ги надмине проблемите и се намалуваат можностите за злоупотреба и несоодветно трошење од страна на синдикалните организации.

Со ваков начин на прибирање веројатно Синдикатот на УПОЗ ќе може да го зајакне и Солидарниот фонд кој потоа уште повеќе ќе им помогне на членовите, ќе може да се формира штедно-кредитна задруга, станбена задруга и сл. кои ќе бидат од корист на членовите. Свесен сум дека ваквата идеја во овој момент за повеќемина изгледа неостварлива, но убеден сум дека тоа е единствениот и пред се исправен пат за прибирање на членарината. Денот кога и ние ќе ја сфатиме потребата за прибирање на членарината на единствена сметка не е и не треба да биде далеку. Сите ние треба да работи-

ме на тоа и да го реализираме што поскоро бидејќи тоа е иднината на синдикатот како целина.

И на крајот сакам да кажам дека Синдикатот на УПОЗ е правниот субјект и врз основа на неговата регистрација синдикалните организации како членови добиле жиро сметки. Тоа е добро решение, но доколку некаде се утврдат неправилности или злоупотреби, Синдикатот има легитимно право да ја блокира таа жиро сметка па дури и да ја згасне.

ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Статутот го донесува собранието на УПОЗ врз основа на претходно изјаснување на членовите.

Измени и дополнувања на Статутот се врши на начин и постапка како за негово донесување.

Меѓу две Собранија измени и дополнувања на одредбите на Статутот може да врши Претседателството, но само во случаи на усогласување со законските прописи и усогласувања со Статутот на ССМ.

Моменталните решенија се такви, а дали практиката и секојдневните активности не тераат да размислуваме поинаку, треба да се произнесеме и да поразговараме на овој собир. Само така и заеднички можеме да дојдеме до помоќен и поефикасен Синдикат.

ИЛИЈА СМИЛЕВ

**Претседател на Комисијата
за Солидарен фонд на Синдикатот на УПОЗ**

СОЛИДАРНИОТ ФОНД НА СИНДИКАТОТ НА УПОЗ - ПРАВО И НАЧИНИ НА НЕГОВО КОРИСТЕЊЕ

“Синдикатот на работниците од управата, правосудството и здруженијата на граѓаните на Република Македонија е доброволна, самостојна и интересна организација на вработените во органите на државната управа, правосудството и здруженијата на граѓани, формирана поради изразување и остварување на посебните и колективните интереси, подобрување на економските, социјалните, материјалните и други интереси и подобрување на правата од работен однос.”

Вака формулираната одредба во став 1 од Статутот на Синдикатот на УПОЗ дава можност за органите и телата на Синдикатот да преземат одредени мерки и активности за остварување на заедничките цели и задачи на Синдикатот.

Секое синдикално организирање во светот, па и кај нас, дејствува врз основа на одредени принципи. Така и во Синдикатот на УПОЗ покрај останатите принципи на дејствување присутен е и принципот на: “Взаемност и солидарност” (член 9 од Статутот на Синдикатот).

Определувајќи ги целите и задачите на дејствување, а при тоа имајќи ги во предвид принципите на дејствување, Синдикатот на УПОЗ меѓу основните цели и задачи забележал дека ќе остварува :

- основање фондови за материјална помош, и солидарност,
- взаемност и хуманост на членовите” (член 10 од Статутот)

Почитувајќи ги доследно принципот на взаемност и солидарност и целите и задачите, Претседателството на Синдикатот на УПОЗ, уште при своето конституирање пристапи кон формирање на Солидарен фонд. Веднаш по неговото формирање, Претседателството формираше и Комисија на Солидарниот фонд, составена од 5 члена, со задача да ги прибира барањата од своите членови, истите да ги разгледува и да врши распределба на средства а врз основа на одредбите на Правилникот на Солидарниот фонд на Синдикатот на УПОЗ кој исто така е донесен од страна на Претседателството на Синдикатот.

Од претходно споменатото, можеме да констатираме дека Солидарниот фонд на Синдикатот на УПОЗ е формиран врз одредени принципи, со одредени цели и задачи и е во согласност со одредбите на Статутот на Синдикатот на УПОЗ.

ПРАВИЛНИК НА СОЛИДАРНИОТ ФОНД

За да биде докрај јасно, прецизно и транспарентно имплементирањето на Солидарниот фонд, Претседателството на Синдикатот на УПОЗ веднаш по неговото конституирање го донесе Правилникот на Солидарниот фонд.

Во него на многу едноставен, разбирлив и применлив начин, утврдени се сите поединости за непречено остварување на целите и задачите и принципот на взаемност и солидарност.

Имено, Правилникот ги разработува следните прашања:

1. Извори на финансирање;
2. Корисници на Фондот;
3. Основи за користење на средствата од Фондот;
4. Постапка на остварување на правото;
5. Потребни документи и друго.

1. Извори на финансирање

Солидарниот фонд средствата ги обезбедува од членарината на сите членови на Синдикатот на УПОЗ и тоа:

1.1. 0,40% од синдикалната членарина на вработените членови на Синдикатот на УПОЗ; (членарината за членство во Синдикатот изнесува 1%. Од тој процент 0,40% се издвојуваат за Солидарниот фонд, а од 0,60% за Синдикатот на УПОЗ, ССМ и основната синдикална организација).

- 1.2. Од спонзорства и донаторства;
- 1.3. Од прилози и подароци на првни и физички лица;
- 1.4. Други извори.

Најголемиот процент од вкупните средства што се акумулираат во Фондот, претставуваат средствата кои се обезбедуваат од членарината на членовите на Синдикатот. На пример, ако просечната нето плата изнесува 10 000 ден., во Фондот секој наш член уплатува 0,40% или во апсолутен износ од 40 ден. месечно.

2. Корисници на Фондот

Корисници на средствата од Фондот се сите членови на Синдикатот на УПОЗ кои редовно уплатуваат средства согласно одлуката за финансирање на Синдикатот како и членовите на нивното потесно семејство.

Во овој дел, посебно би сакал да го нагласам прашањето “кои се членови на потесно семејство на членот на Фондот”. За членови на потесно семејство се сметаат брачните другари и нивните деца кои се школуваат и немаат формирано посебни семејства, но најмногу до 26-годишна возраст. Децата на членот на Фондот кои се инвалидизирани или хендикепирани се сметаат за членови на потесно семејство до остварување на правото за надомест од Фондот на ПИОМ. За членови на потесно семејство се сметаат и децата на членот на Фондот, кои се над 26-годишна возраст и кои не формирале сопствено семејство а живеат со родителите во исто семејно домаќинство (кое се докажува со посебна документација - извод од матична книга на родени и друго.)

Исто така, за член на потесно семејство се сметаат и лицата кои по склучување на бракот се развеле и повторно живеат во исто семејно домаќинство со родителите. И ова се докажува со посебна документација (извод на родени, извод на венчани, судско решение за развод и друго).

3. Основи за користење на средства од Фондот

Правото за користење средства од Фондот го стекнуваат сите членови на Фондот после едногодишно членување и континуирано уплатување на членарината. Постојат повеќе основи за користење на средства од Фондот и тоа:

- 3.1. Парична помош за подолготрајно боледување;
- 3.2. Парична помош за трајна и делуман неспособност за работа;
- 3.3. Парична помош за смрт на член на Фондот или член на неговото потесно семејство;
- 3.4. Парична помош за потешки последици од елементарни непогоди;
- 3.5. Парична помош за лекување во земјата и странство;
- 3.6. Надомест во случај на организиран штрајк, прифатен од Синдикатот на УПОЗ
- 3.7. Надомест во случај загрозување материјална состојба на членот на Фондот;
- 3.8. Давање позајмица;
- 3.9. Доделување награди и признанија и организирање на спортски игри на Синдикатот на УПОЗ;
- 3.10. Одржување на советувања, семинари, едукација на синдикални кадри и печатње на материјали; и
- 3.11 Уплатување на членарина за членство во меѓународна организација на Синдикатот.

Правото за користење средства од Фондот по напред наведените основи, може да се оствари само еднаш во годината по било која основа а во исклучителни случаи - смрт на член на Фондот или на член на неговото потесно семејство и по таа основа.

3.1.1. Парична помош за подолготрајно боледување.

По оваа основа, членот на Фондот на Синдикатот на УПОЗ, може да добие паричен надомест доколку се наоѓа на непрекинато боледување повеќе од 65 денови, освен породилно.

Висината на паричниот надомест зависи од должината на боледувањето и од висината на платата на работникот и тоа:

- од 65 до 90 денови, надомест во висина од 31% до 50%;
- од 91 до 120 денови, надомест во висина од 51% до 70%;
- од 121 до 150 денови, надомест во висина од 71% до 90%;
- повеќе од 150 денови, надомест во висина од 100%.

Основа за пресметување на напред наведените проценти претставува исплатената просечна плата од претходните три месеци во дејностите на Синдикатот во моментот на одлучувањето, намалена за 30 насто.

Како доказ за стекнување надомест по оваа основа, претставува медицинската документација издадена од матичниот лекар или лекарската комисија, обарзецот М4 за исплата на платата а целокупната документација се доставува во рок од 30 денови по заклучување на боледувањето.

3.2.1. Паричен надомест за трајна и делумна неспособност за работа

- 3.2.1.1. Под трајна неспособност за работа се подразбира доколку работникот остане трајно неспособен за работа поради несреќа на работното место. Во вакви случаи паричниот надомест е во висина од две просечни плати исплатени во претходните три месеци во дејноста во која работи.
- 3.2.1.2. Под делумна неспособност за работа се подразбира кога работникот претрпел телесно оштетување од најмалку 70%. Во вакви случаи членот на Фондот има право на надомест во висина од една просечна плата исплатена во дејноста во претходните три месеци.

Барањето на надомест по оваа основа се доставува до Комисијата на Фондот во рок од 3 месеци по добивањето на наодот, оценката и мислењето од Комисијата за оценка на работната способност т.е. Решение од Фондот за пензиско и инвалидско осигурување.

3.3.1. Парична помош за смрт на член на Фондот или член на неговото потесно семејство.

3.3.1.1. Семејството на починатиот член на Фондот има право на еднократна парична помош од две просечни плати исплатени во дејноста во претходните три месеци.

3.3.1.2. Во случај на смрт на член на потесното семејство на членот на Фондот, членот на Фондот има право на еднократна парична помош од една просечна плата исплатена во дејноста во претходните три месеци.

Барањето за надомест по оваа основа се доставува во рок од 60 денови од настанот а се докажува со извод на матична книга на умрените.

3.4.1. Парична помош за потешки последици од елементарни непогоди

Парична помош по оваа основа се доделува на членот на Фондот кој претрпел потешки последици од елементарни непогоди на објектот во кој тој живее и е во негова сопственост и тоа од поплава, земјотрес, пожар и друго.

3.4.1.1. Елементарна непогода - земјотрес.

Во случај на настаната штета од:

- петти степен, се исплатуваат три просечни плати;

- четврти степен, се исплатуваат две просечни плати;
- трет степен, се исплатува една просечна плата;
- втор степен, се исплатуваат 2/3 од платата;
- прв степен, се исплатува 1/3 од платата од соодветната дејност исплатена во претходните три месеци, пред настанувањето на штетата.

3.4.1.2. Елементарна непогода - поплава и пожар.

По овие основи членот на Фондот има право на надомест доколку претрпената штета изнесува најмалку до 100 000 ден.

Висината на надомест изнесува:

- штета до 100 000 ден. - една просечна плата;
- штета до 200 000 ден. - две просечни плати;
- штета до и над 300 000 - ден. - три просечни плати.

Како доказ за стекнување на парична помош по овие основи, претставува документот издаден од овластен орган во Општината, документ за сопственост на домот за живеење. Целокупната документација се доставува во рок од 90 дена од настанувањето на елементарната непогода.

3.5.1. Парична помош за лекување во земјата и странство

Според Правилникот на Солидарниот фонд за давање помош по оваа основа, членот на Фондот или членот на неговото потесно семејство има право на паричен надомест доколку лекувањето **е одобрено** од страна на Фондот за здравство при Министерството за здравство. Паричниот надомест изнесува до 20 насто само на делот на средствата кои членот на Фондот ги партиципирал - сопствено учество. На пр. ако лекувањето чинело 20 000 евра, ФЗО признава 80% или

16 000 евра. Остатокот од 20 насто т.е. 4000 евра е сопствено учество на членот на Фондот и на тој износ му се признаваат 20 насто т.е 800 евра. Паричниот надомест што се определува од Фондот во висина од 20%, не може да изнесува повеќе од 1000 евра.

За добивање на ваков вид надомест, членот на Фондот е должен да достави комплетна медицинска документација и пресметка за трошоци за лекување од центарот во кој се лекувал како и Решение од Фондот за здравствено осигурување за висината на одобрените средства за лекување.

3.6.1. Надомест во случај на организиран штрајк

Членовите на Фондот имаат право на надомест и во случај на организиран штрајк прифатен од органите на Синдикатот на УПОЗ и согласно Законот за штрајк. Висината на надоместот по оваа основа изнесува 40% од најниската плата за најнизок степен на сложеност. Овој надомест ќе биде исплатен само во случај ако деновите поминати во штрајк не бидат дополнително одработени со одлука на надлежен орган.

3.7.1. Надомест во случај загрозувана материјална состојба

Под загрозувана материјална состојба во семејството на членот на Фондот се подразбира материјална состојба во семејството во кое вкупниот приход е помал од најниската плата за најнизок степен на сложеност. Во таква ситуација, членот на Фондот има право на надомест во висина од една просечна плата исплатена во дејноста во претходните три месеци, намалена за 30%.

За остварување на правото по оваа основа, членот на Фондот треба да достави:

- потврда за примена плата - М4;

- потврда од Бирото за вработување за навработените членови од потесното семејство;
- потврда за децата кои се ученици или студенти;
- извод од матична книга на родени за децата до 7-годишна возраст;
- уверение за материјална состојба, издадена од УЈП;
- мислење од Претседателот на ОО на Синдикатот.

3.8.1. Давање позајмица.

Од средствата на Солидарниот фонд на УПОЗ може да се даде и позајмица на редовната жиро сметка на Синдикатот на УПОЗ за пројавени одредени потреби, а по одлука на Претседателството на Синдикатот на УПОЗ.

3.9.1. Доделување награди и признанија и организирање на спортски игри на Синдикатот на УПОЗ.

За постигнати значајни резултати во работата на Синдикатот на УПОЗ, а посебно за активни и докажани членови, кои се истакнале во работата на Синдикатот и придонеле за успешен развој и реализација на поставените задачи. Исто така преку Солидарниот фонд се обезбедуваат средства за доделување на плакети и парична награда. Паричната награда е во висина во една просечна плата исплатена во дејноста во претходните три месеци. Исто така за организирање на спортските игри на Синдикатот на УПОЗ од Фондот може да се изврши набавка на одредени спортски реквизити, како и доделување на дипломи и благодарници за постигнати резултати. Овие надоместоци може да се реализираат еднаш годишно.

3.10.1. Одржување на советувања, семинари, едукација на синдикални кадри и печатње на материјали.

Заради остварување на одредени цели и задачи за успешно дејствување на Синдикатот на УПОЗ, а манифестирани преку одржување на советувања, семинари, едукација на синдикални кадри како и набавка на основни средства (возила, компјутери и друга опрема), од Солидарниот фонд, може да се издвојат средства со одлука на Комисијата на Фондот, но не повеќе од 100 000. ден. Доколку напред наведените трошоци, го надминуваат износот од 100 000 ден, одлука донесува Претседателството на Синдикатот, по предлог на Комисијата.

3.11.1. Уплатување на членарина за членство во меѓународна организација на Синдикатот.

Заради рамноправно членување во Интернационалната синдикална организација на вработените во јавниот сектор, потребно е и уплата на годишна членарина.

Членарината се уплатува од средствата на Солидарниот фонд.

Во исклучителни случаи кои не се регулирани со Правилникот за Солидарен фонд, добиените барања од членовите на Фондот, Комисијата ги разгледува и одлучува за доделување на одреден паричен надомест во износ кој не е поголем од 30 насто од просечната плата во дејноста во последните три месеци. За одобрување на паричен надомест по ваква основа, Комисијата претходно врши консултации со претседателите на основните организации на Синдикатот и добива одредени сознанија за фактичката состојба на барателот.

После таквите консултации и почитувајќи ги одредбите од Правилникот, Комисијата донесува одлука.

4. Постапка на остварување на правото

За остварување на одреден паричен надомест по било која основа, најнапред е потребно членот на Фондот да се обрати до Претседателот на основната организација, откаде ќе добие конкретни информации што се треба да стори за да се стекне со предуслови за добивање на паричен надомест. Претседателот на основната организација должен е на членот на Фондот да му ги објасни сите поединости и одредби од Правилникот на Солидарниот фонд, да му даде писмени образци за поднесување на Барање. Членот на Фондот треба да ја прибави потребната документација, да го пополни барањето и така комплетираната документација да ја достави до Претседателот на основната организација. Тој, ја проверува добиената документација, ја заверува во својата архива и ја испраќа до Комисијата на Солидарниот фонд при Синдикатот на УПОЗ. Службата на Синдикатот на УПОЗ го архивира добиеното барање, проверува дали барателот е член на Фондот, дали редовно уплатува членарина и по собрани повеќе од дваесетина барања, во консултација со Претседателот на Комисијата, закажува состанок на Комисијата.

Комисијата на Солидарниот фонд во полн состав, поединечно ги разгледува сите барања и врз основа на документацијата и одредбите од Правилникот на Фондот, донесува соодветна одлука. Така донесените одлуки се архивираат, му се доставуваат на Претседателот на Синдикатот на УПОЗ, кој врз основа на одлуките дава налог за нивна реализација. Откако членот на Фондот, барател на одредена помош, ја добие одлуката по неговото барање и при тоа не е задоволен

од истата, има право на жалба до Претседателството на Синдикатот на УПОЗ. Одлуката на Претседателството на Синдикатот на УПОЗ е конечна.

Од досегашната практика, во изминативе години од формирањето на Фондот, има поднесено само неколку жалби до Претседателството, но истото ги има одбиено и ги има потврдено одлуките на Комисијата.

5. Потребни документи и друго

За остварување на паричен надомест од Солидарниот фонд, по било која основа потребни се и одредени документи. Заради побрзо остварување на одредено право, Синдикатот на УПОЗ има изработено посебни формулари и објаснувања, кои се потребните документи кои треба да бидат доставени со барањето. Со формата и текстот на тие документи, целосно се запознати Претседателите на основните организации, доставени им се примероци од секој документ, а исто така, доставени им се и доволен број на примероци од Правилникот на Солидарниот фонд, со цел со истиот да бидат запознати членовите на Синдикатот на УПОЗ.

Досегашната практика од работењето на Фондот, покажа дека е неопходно потребно поголемо ангажирање на Претседателите на основните организации на Синдикатот за целосно запознавање на членството со оваа проблематика, се со единствена цел да им се помогне на своите членови за остварување на своите права.

КОНТРОЛА ВРЗ РАБОТАТА НА КОМИСИЈАТА

Контрола врз работењето на комисијата на Солидарниот фонд на Синдикатот на УПОЗ врши Надзорниот одбор на Синдикатот и Претседателството на Синдикатот на УПОЗ.

Солидарниот фонд има посебна жиро сметка, во рамките на Синдикатот. Книговодствените работи ги извршува финансиската служба на ССМ.

УЧЕСНИЦИ НА 16 СИНДИКАЛНА ШКОЛА

1. Трајче Николов
2. Дехар Мустафи
3. Јован Алексовски
4. Марјан Михајловски
5. Предрог Николоски
6. Драган Стојменовски
7. Горѓи Давидовски
8. Киро Јорданоски
9. Трајко Златков
10. Љупчо Атанасовски
11. Љубен Биноски
12. Ордан Митрески
13. Милан Мановски
14. Тони Јовески
15. Љубомир Митев
16. Станислав Тасевски
17. Зоран Петрушевски
18. Зоран Серафимовски
19. Слободан Радевски
20. Слободан Кирик
21. Мирјана Богдановска
22. Снежана Јовановска
23. Божана Здравеска
24. Александар Лазов
25. Горан Иваноски
26. Татјана Алексовска
-Сапунџиоска
27. Костадинка Пендаровска
28. Благоја Миловски
29. Трипун Бабунски
30. Љиљана Спасевска
31. Магда Ризовска
32. Ицо Лазаревски
33. Ленче Трајкова
34. Митко Дојчинов
35. Маринела Аврамовска
36. Вера Ѓошевска
37. Ален Спасевски
38. Зоран Арсов
39. Свонко Мијовски
40. Тони Делов
41. Живка Шонтевска
42. Зорка Калеова
43. Панче Димов
44. Гоце Јовановски
45. Вангелица Чонева
46. Марика Тапанарова
47. Ленче Петровска
48. Магдалена Кузмановска
49. Зорица Илиќ
50. Роза Мерџановска
51. Наум Бабука
52. Соња Волкановска
53. Станка Дамјановска
54. Здравко Димитров
55. Слободан Трпковски
56. Стојан Орешков
57. Младена Јакимовска
58. Јасмина Ичева
59. Соња Солевска
60. Димитрија Наумовски
61. Ставрула Зафировска
62. Љупка Дупкароска
63. Златко Фурнаџиски
64. Ацо Салтиров
65. Маја Филомена
66. Димче Трајковски

СОДРЖИНА

Предговор.....3

Драге ЈОВАНОВСКИ

НОВИОТ ЗАКОН ЗА РАБОТНИ ОДНОСИ

НИЗ ПРИЗМАТА НА СИНДИКАТОТ.....7

Пецо ГРУЈОВСКИ

СТАТУТ НА СИНДИКАТОТ НА УПОЗ

КАКО ДА ДОЈДЕМЕ ДО НОВИ РЕШЕНИЈА

ЗА ПОМОЌЕН И ПОЕФИКАСЕН СИНДИКАТ.....45

Илија СМИЛЕВ

СОЛИДАРНИОТ ФОНД НА СИНДИКАТОТ НА УПОЗ

ПРАВО И НАЧИНИ НА НЕГОВО КОРИСТЕЊЕ.....61